

МОЛОДОЙ
УЧЁНЫЙ

ISSN 2410-4485

Вопросы дошкольной педагогики

международный научно-методический журнал

4 2024



16+

СОДЕРЖАНИЕ

ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ДОШКОЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ

Линнова А.А.

Роль тимбилдинга в профессиональном становлении и совершенствовании педагогов дошкольного образования. 1

ВОПРОСЫ ВОСПИТАНИЯ

Глушечкая Е.В., Антонова Ю.Д., Селеменова С.Ю.

Организация патриотического воспитания старших дошкольников посредством вовлечения в волонтерскую деятельность. 3

Маковеева С.В., Ермакова М.Н.

Волонтерская деятельность как средство формирования социокультурных ценностей у дошкольников 5

ОБРАЗОВАНИЕ И ОБУЧЕНИЕ

Жданова И.А.

Обучение в движении как способ формирования познавательной активности дошкольников. 7

Каменских Э.А.

Экологическая азбука как форма работы по расширению экологических знаний и развитию речи детей с тяжелыми нарушениями речи 10

Серова И.С., Колесниченко И.С., Уринова С.А.

Развитие детской инициативы в группах с нарушением зрения в рамках лексической темы «Книжка неделя» 13

ПОДГОТОВКА К ШКОЛЕ

Кагадий А.А.

Анализ методов и приемов подготовки детей старшего дошкольного возраста к овладению письменной речью. 17

Казанцева А.А.

Анализ методов и приемов работы по формированию функционального базиса чтения у детей дошкольного возраста с общим недоразвитием речи 19

КОРРЕКЦИОННАЯ ДОШКОЛЬНАЯ ПЕДАГОГИКА

Бондарь Т.В.

Сенсорные особенности детей с расстройствами аутистического спектра: стратегии помощи 22

ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ДОШКОЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ

Роль тимбилдинга в профессиональном становлении и совершенствовании педагогов дошкольного образования

Линнова Анна Александровна, старший воспитатель
МБДОУ детский сад № 81 «Электроник» г. Новороссийска

Современный, быстро меняющийся мир предъявляет все более высокие и жесткие требования к человеку. Хочешь быть успешным — меняйся вместе с миром, подстраивайся под новые требования и ожидания социума. Быть востребованным значит быть конкурентоспособным. Единственный способ соответствовать этому — постоянно образовываться и совершенствовать свои профессиональные и коммуникативные навыки, так называемые *soft skills*.

Кому, как не педагогам любого уровня необходимо постоянно развиваться и совершенствовать свой профессионализм, ведь с одной стороны им необходимо соответствовать все повышающимся требованиям, с другой стороны — их задача заключается в подготовке новых членов социума, способных к непрерывному образованию и замотивированных на это.

Психология, педагогика, методика предлагают массу вариантов, методов и приемов для совершенствования профессиональных компетенций педагогов. Остановимся на одной из технологий, особенно востребованной в последнее десятилетие. Это технология командообразования или тимбилдинга.

Тимбилдинг — термин, обычно используемый в контексте бизнеса и применяемый к широкому диапазону действий для создания и повышения эффективности работы команды. Идея командных методов работы заимствована из мира спорта и стала активно внедряться в практику менеджмента в 60–70 годы XX века [4]. Благодаря тимбилдингу из разрозненных сотрудников, обычно числом 12–20 человек, не более, с помощью различных неформальных мероприятий (психологические и ролевые игры, тренинги, спортивные мероприятия) выстраивается высокопродуктивная команда [5].

Один из ключевых факторов успешного применения тимбилдинга — работа с мотивацией, в первую очередь — с мотивацией к саморазвитию. Высокомотивированные, заинтересованные в своей профессии педагоги обеспечивают результативность работы всего дошкольного образовательного учреждения.

Отмечается, что мотивация повышается, когда квалификация людей соответствует должности; персонал имеет

четкое представление о своих задачах, функциях и обязанностях; работники ощущают поддержку коллектива; имеется возможность обучения, самостоятельных действий, владение необходимой для работы информацией; работники чувствуют к себе уважение и интерес со стороны руководства и коллег, справедливо вознаграждаются за проделанную работу [1].

Но не каждый сотрудник ДОУ с первого дня работы на 100% соответствует своей должности и идеально справляется с поставленными задачами. Человеку свойственно и ошибаться, и не дорабатывать, но выявленные и устраненные ошибки и недоработки могут и должны быть прекрасным ресурсом для развития, в том числе развития профессиональных взаимоотношений между педагогами, а также между педагогами и управленческим ресурсом. Важно, чтоб эти взаимоотношения развивались в условиях благоприятного морально-психологического климата, чтобы обучение молодых педагогов и совершенствование более опытных проходило в партнерско-наставнических отношениях, а не в менторско-назидательных.

Одним из продуктивных способов реализации повышения квалификации педагогов является использование тренинговых мероприятий, которые позволяют в благоприятной психологической атмосфере выявлять сильные и слабые стороны каждого участника, обеспечивать возможность высказаться о том, что устраивает и не устраивает во взаимодействии друг с другом, формулировать перспективы развития ДОУ в целом и каждого участника в отдельности, преодолевать барьер недоверия к коллегам и администрации ДОУ, сплачиваться в единую команду. Обратная связь — огромный плюс тимбилдинга. В целом тренинги по тимбилдингу — административный метод повышения мотивации педагогов к саморазвитию, который включает в себя статусные способы мотивации педагогов, направленные также на повышение роли педагога в коллективе [1]. Особенно тимбилдинг эффективен там, где есть педагоги разной возрастной категории, так как на данный момент актуальной проблемой в детском саду является вопрос организации совместной работы молодых специалистов и специалистов с большим опытом работы [3].

К положительным сторонам организации тимбилдинга с педагогическим составом относится следующее:

1. Избавление от пассивности, однообразной деятельности, отсутствия интереса через активные и творческие виды совместной деятельности.
2. Возникновение стремления к сотрудничеству, взаимопомощи, эмпатии в профессиональной деятельности.
3. Проявление интереса и мотивации к самообразованию и совершенствованию в педагогической деятельности.
4. Развитие исследовательских и творческих способностей у педагогов [2].

При организации командообразующих тренингов важно учитывать следующие моменты:

1. Тщательное планирование и целеполагание. Не стоит организовывать тренинг ради самого факта тимбилдинга, он всегда должен быть конкретен и направлен на постановку и достижение реальных целей.
2. Организация работы по командообразованию должна проводиться в несколько этапов в течение года. Каждый этап должен быть тщательно рассчитан и организован, все они должны логично вытекать последующий из предыдущего.

Независимо от целей, преследуемых запланированными тренингами по тимбилдингу, первый этап всегда состоит из обсуждения и принятия правил работы команды. На этом этапе можно проводить разнообразные тренинги и психологические упражнения на сближение членов коллектива и сплочение. Это могут быть такие упражнения как «Возьми салфетки», «Ветер дует на того, кто ...», «С кем я», «Атом».

Второй этап — разработка мероприятий, связанных с непосредственной целью как самого курса тимбилдинга, так и методических целей ДОУ на отчетный период, на-

пример, повышение продуктивности взаимодействия с родителями или иными законными представителями воспитанников. На этом этапе рекомендуется распределить командные роли, используя модель командных ролей М. Белбина.

Третий этап — организация мероприятий по снятию эмоциональной напряженности.

В свою очередь через эти же этапы должен проходить и каждый отдельный тренинг. Завершается же тренинг четвертым этапом — обсуждением результатов тренинга, рефлексией и выражением замечаний и пожеланий участников мероприятия.

Несмотря на общие требования, в целом тренинги имеют четыре разные ориентации: на личность, на активные виды деятельности, на прокачку каких-то навыков, на решение какой-либо проблемы (метод мозгового штурма) [5]. Определяя форму проведения тренинга, необходимо исходить из его цели, а также из представления о желаемых результатах.

Создание из рабочего коллектива дружной и продуктивной команды — залог благоприятного управления человеческими ресурсами через создание ситуации успеха и благоприятного морального климата. Практика тимбилдинговых мероприятий давно демонстрирует высокие результаты трудовой деятельности, мотивацию к дальнейшему росту коллектива и организации в целом [6].

Особенно значимы командообразующие тренинги для молодых сотрудников, поскольку именно они являются стратегическим ресурсом любой работающей системы. Благодаря тренингам молодежь легче вливается в трудовые коллективы, развивает коммуникативные навыки, лидерские качества, креативность и «чувство локтя».

Литература:

1. Домарева, И. Н. Повышение мотивации педагогов к саморазвитию в условиях трансформации методической службы в ДОУ / И. Н. Домарева, А. В. Петровская // Педагогика и психология: перспективы развития: Материалы Всероссийской научно-практической конференции, Чебоксары, 16 февраля 2022 года / Редколлегия: О. Н. Широков [и др.]. — Чебоксары: Общество с ограниченной ответственностью «Центр научного сотрудничества «Интерактив плюс», 2022. — С. 71–74.
2. Ковтун, О. А. Организация методической работы в ДОУ на современном этапе развития образования / О. А. Ковтун // Развитие образования. — 2018. — № 1 (1). — С. 38–40.
3. Котелова, К. А. Взаимодействие педагога-психолога с воспитателями подготовительных к школе групп по принципу тимбилдинга / К. А. Котелова // Педагогический опыт: от теории к практике: сборник материалов XII Международной научно-практической конференции, Чебоксары, 03 апреля 2020 года / ФГБОУ ВО «Чувашский государственный университет им. И. Н. Ульянова»; Актыбинский региональный государственный университет им. К. Жубанова. — Чебоксары: Общество с ограниченной ответственностью «Центр научного сотрудничества «Интерактив плюс», 2020. — С. 10–12.
4. Куликова, Т. И. Тимбилдинг в образовательной организации: Учебное пособие / Т. И. Куликова. — Тула: Имидж Принт, 2015. — 140 с.
5. Тимбилдинг с применением квест-технологии как средство самораскрытия способностей педагогов ДОУ / Т. В. Безродных, А. А. Нугманова, Б. А. Жаргалова [и др.] // Психология способностей: от самораскрытия к профессиональной реализации: Материалы Всероссийской научной конференции, Владивосток, 11–12 апреля 2018 года. — Владивосток: Владивостокский государственный университет экономики и сервиса, 2018. — С. 181–185.
6. Хованская, Т. Ю. Совет работающей молодежи как средство тимбилдинга коллектива ДОУ / Т. Ю. Хованская, О. В. Владимирова, Д. И. Афонина // Образование и воспитание. — 2021. — № 3 (34). — С. 10–12.

Вопросы дошкольной педагогики
Международный научно-методический журнал
№4 (74) / 2024

Выпускающий редактор Г. А. Кайнова
Ответственные редакторы Е. И. Осянина, О. А. Шульга, З. А. Огурцова
Подготовка оригинал-макета О. В. Майер
Оформление обложки Е. А. Шишков

За достоверность сведений, изложенных в статьях, ответственность несут авторы.

Мнение редакции может не совпадать с мнением авторов материалов.

При перепечатке ссылка на журнал обязательна.

Материалы публикуются в авторской редакции.

Журнал размещается и индексируется на портале eLIBRARY.RU,
на момент выхода номера в свет журнал не входит в РИНЦ.

Учредитель и издатель: ООО «Издательство Молодой ученый».

420029, г. Казань, ул. Академика Кирпичникова, д. 25.

Номер подписан в печать 05.05.2024. Дата выхода в свет: 10.05.2024.

Формат 60 × 90/8. Тираж 500 экз. Цена свободная.

Почтовый адрес редакции: 420140, г. Казань, ул. Юлиуса Фучика, д. 94А, а/я 121.

Фактический адрес редакции: 420029, г. Казань, ул. Академика Кирпичникова, д. 25.

E-mail: info@moluch.ru; <https://moluch.ru/>

Отпечатано в типографии издательства «Молодой ученый»,

г. Казань, ул. Академика Кирпичникова, д. 25.